



ISSN 2318-5104 | e-ISSN 2318-5090

CADERNO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTE

Physical Education and Sport Journal

[v. 17 | n. 2 | p. 123-131 | 2019]

RECEBIDO: 30-03-2019

APROVADO: 23-09-2019

ARTIGO ORIGINAL

Carreiras profissionais em academias de Porto Alegre: uma análise da percepção de estudantes e profissionais

*Professional careers in Porto Alegre's gyms:
an analysis of students' and professionals' perceptions*

DOI: <http://dx.doi.org/10.36453/2318-5104.2019.v17.n2.p123>

Mauro Myskiw, Pedro Xavier Manfro

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

RESUMO

Objetivo: O objetivo foi analisar como as carreiras nas Academias, segundo a percepção de estudantes/estagiários e de profissionais sobre realidades e expectativas, mobilizam ou articulam contratos com a empresa ou com a própria pessoa. Foi realizado um estudo qualitativo de delineamento exploratório. **Métodos:** Participaram do estudo 10 profissionais/estudantes vinculados a Academias da cidade de Porto Alegre, através de entrevista semiestruturada. O conteúdo das entrevistas foi analisado a partir de um exercício de redução textual, produção de categorias e subcategorias. **Resultados:** As categorias emergentes foram: a desvalorização e a instabilidade das relações; a presença dos estagiários atuando como profissionais; trajetórias de carreira profissional em academia; esforços auto iniciados de desenvolvimento de competências; trabalho em academias e desenvolvimento de redes de oportunidades. **Conclusão:** Nossa conclusão indica que, apesar de notarmos a percepção da importância de esforços auto iniciados, isto é, de situações nas quais os professores/estudantes entrevistados demonstram certa autonomia para decidirem sobre suas carreiras, não nos foi possível afirmar que tal percepção ignore a relevância dos programas e estruturas que as Academias oferecem e materializam.

PALAVRAS-CHAVE: Percepção; Carreiras Profissionais; Academias; Porto Alegre.

ABSTRACT

Objective: This article looks into how careers in Gyms – according of students' and professionals' perceptions about realities and expectations – mobilize or promote contracts with the company or with the person in question. **Methods:** A qualitative exploratory study was conducted, including 10 professionals/students linked to gyms in the city of Porto Alegre, Brazil, through semi-structured interviews. The content of the interviews was analyzed with an exercise of textual reduction, production of categories and subcategories. **Results:** The emerging categories were: devaluation and instability of relationships; the presence of interns acting as professionals; professional career paths in academia; self-initiated skills development efforts; working in gyms and developing networks of opportunities. **Conclusion:** Our conclusion indicates that, while the perception about the importance of self-initiated efforts is noticeable – that is, of situations in which the teachers/students interviewed show some autonomy to decide on their careers – it can be said that such perception ignores the relevance of programs and structures that the Gyms offer and materialize.

KEYWORDS: Perception; Professional Careers; Gyms; Porto Alegre.



Direitos autorais são distribuídos a partir da licença
Creative Commons
(CC BY-NC-SA - 4.0)



INTRODUÇÃO

Esta pesquisa aborda uma questão cada vez mais significativa para aqueles que desenvolvem sua formação inicial em Educação Física e, depois, procuram se inserir no universo de trabalho: a carreira profissional. Nos interessa abordar, especificamente, as carreiras profissionais daqueles que atuam nas academias, mesmo daqueles que ainda estão inseridos como estagiários-estudantes. Embora essa questão – carreiras profissionais – seja um debate recente no universo da Educação Física e das academias, os estudos sobre a formação de carreiras, conforme Chanlat (1995), já vem sendo uma preocupação desde o século XIX, frente o aumento das indústrias e de um mercado capitalista. Desde lá a produção de conhecimentos a respeito das carreiras aponta para um enorme volume de aspectos e dimensões. Contudo, para este trabalho, vamos nos ater numa diferenciação clássica, sublinhando que as carreiras profissionais se desenvolvem em vista de - ou, muitas vezes, no entrecruzamento de - dois movimentos: 1) resultam daquilo que as organizações apresentam como possibilidades para as pessoas e de um compromisso destas com aquelas; 2) e/ou resultam dos projetos individuais das pessoas e do compromisso com elas mesmas.

Para Oltramari (2008), existe uma clara diferença entre os modelos tradicionais (primeiro movimento) e os modernos (segundo movimento) de carreira: no primeiro, os contratos psicológicos são baseados na fidelização e lealdade entre a empresa e o colaborador, visto que este espera que a organização seja a responsável pela orientação/estruturação de sua carreira. No segundo caso, os contratos psicológicos são firmados com a própria pessoa, quando ela assume um compromisso de ascensão consigo mesma, manifestando o autocontrole. Nesse segundo processo a carreira é dirigida pela pessoa, exigindo seus próprios aprimoramentos e incrementos de competências necessárias para seu sucesso.

No caso do primeiro movimento, Chanlat (1995) observa a existência de uma carreira linear, na qual as pessoas buscam estabilidade dentro do emprego, havendo uma responsabilidade da organização sobre a carreira ao possibilitar um plano de avanços e progressões em cargos, estes já reconhecidos desde o início da trajetória. Mas, embora linear em termos de avanço, uma carreira marcada pelas pautas das organizações pode assumir, tal como explica Dutra (1996, 2010), uma característica de paralela ou mesmo em Y, significando que uma mesma pessoa pode seguir direções distintas (uma de natureza técnica, relacionada a área específica; e outra de natureza gerencial) simultaneamente (carreira paralela) ou sem que uma ou outra seja descartada (carreira em Y). Ainda, Dutra (1996) menciona a existência de carreiras em rede, que se distancia do perfil especialista no sentido de que uma organização pode proporcionar aos colaboradores uma polifonia de cargos/funções, fazendo isso com critérios de trajetórias estabelecidos, para que as pessoas possam desenvolver suas escolhas.

Já nos casos do segundo movimento – das carreiras que resultam dos projetos individuais das pessoas e do compromisso com elas mesmas – a literatura aponta para algumas caracterizações. Entre elas, Scalabrin (2008), menciona a carreira sem fronteiras, na qual a pessoa, buscando seu desenvolvimento e suas realizações, transita entre fronteiras organizacionais e funcionais, fazendo isso a partir dos conhecimentos que pode agregar e das redes de relacionamentos que pode mobilizar. Os trânsitos resultam dos objetivos e das necessidades das pessoas e não das organizações, o que pode levar a desenvolvimento de uma forma de carreira chamada de caleidoscópica, no sentido de que, a cada movimento, ela pode assumir uma nova configuração (VELOSO; DUTRA, 2010). O formato mais enfático desse segundo movimento, sem dúvida, é o de carreiras proteanas, relacionado a mudanças pela própria vontade das pessoas, quando elas têm a possibilidade de assumir seus destinos, muitas vezes à revelia dos projetos organizacionais de carreiras. A respeito disso, Veloso (2009) destaca a manifestação de características como auto invenção, autonomia, auto direção, isto é, quando o sucesso deixa de ser consequência direta do know-how e passa a ser o learn-how.

Mas o que isso tem a ver com as carreiras profissionais nas academias de Porto Alegre? É exatamente isso que procuramos investigar. As leituras e estudos sobre as carreiras profissionais nos levaram a questionamentos sobre como os profissionais e estudantes/estagiários inseridos no mercado percebem suas realidades de carreiras e quais as expectativas acerca delas? Para tanto, baseados nos dois movimentos que procuramos sintetizar acima, estivemos focados na busca de conhecimentos se estas realidades e expectativas resultam de compromissos com os arranjos organizacionais ou pessoais, ou ambos. Noutros termos, ao estudarmos as percepções de realidades e de expectativas, estivemos norteados pela seguinte interrogação: como as carreiras nas academias (manifestadas por estudantes e profissionais) mobilizam ou articulam contratos com a empresa ou com a própria pessoa? Em vista dessa questão norteadora, o objetivo do estudo foi analisar como as carreiras nas academias, segundo a percepção de estudantes/estagiários e de profissionais sobre realidades e expectativas, mobilizam ou articulam contratos com a empresa (trajetórias estruturadas pelas academias) ou com a própria pessoa (trajetórias nas estruturas das academias).

Antes de passarmos para as descrições das decisões metodológicas, nos cabe explicar porque a pesquisa foi realizada na cidade de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. A capital gaúcha, segundo dados do sistema Conselho Federal de Educação Física/Conselhos Regionais de Educação Física (Sistema CONFEF/CREF) tem grande número de academias.

Além disso, dados obtidos via correio eletrônico¹ direto de Conselho Regional de Educação Física da 2ª Região (CREFRS) e no Portal Eletrônico², indicam um crescimento do número de estabelecimentos: até maio de 2016 o número total era de 656 academias; em agosto de 2017 os registros do referido Conselho indicavam 697 academias ativas. Isso nos indicou a existência de um mercado de trabalho crescente na cidade, com oportunidades de inserção, o que instigou a realização da pesquisa.

MÉTODOS

Para desenvolver a investigação optamos pela realização de uma pesquisa qualitativa. Isso significa, segundo Flick (2004), que se trata de um estudo que envolve a busca de compreensões contextualizadas social e culturalmente, que está interessado na perspectiva dos colaboradores e suas percepções, assim como reconhece que envolve uma necessidade de reflexividade dos pesquisadores sobre o fato de que os conhecimentos produzidos resultam da relação possível com os colaboradores.

Outra importante definição metodológica se refere ao fato de que se tratou de uma investigação exploratória. Tal como explica Gil (2007), esse tipo de abordagem ao objetivo da investigação significa que o estudo desenvolvido busca uma maior familiaridade com o problema, procurando construir hipóteses acerca do objeto investigado. Portanto, não estivemos imbuídos da expectativa de construir e apresentar conclusões definitivas, mas apontar para um conjunto de hipóteses que podem servir para outras investigações posteriores.

Demarcados esses delineamentos, nos cabe indicar como foi realizada a pesquisa. Utilizamos entrevistas semiestruturadas, essas orientadas por questões que abordavam a percepção dos professores ou estagiários sobre: 1) a realidade: a trajetória pregressa de suas carreiras em relação aos vínculos com o trabalho em academias; 2) expectativas: como prospectam suas carreiras em relação aos vínculos com o trabalho em academias. Para responder a essas questões buscamos interlocutores com distintas trajetórias, alguns deles ainda no início, como estagiários e outros já com mais de 10 anos de carreira.

Quanto aos interlocutores, inicialmente, selecionamos um gestor de academia da cidade de Porto Alegre que concordou em participar do estudo, indicando um profissional ou estagiário para a entrevista inicial. Ao primeiro entrevistado foi solicitado que indicasse outros colegas que pudessem fazer parte da investigação. Cada interlocutor, assim, indicava outros colegas, possibilitando que o número de colaboradores fosse ampliado, configurando o modo de seleção em 'bola de neve'. Isso ocorreu até o momento em que observamos a recorrência das mesmas informações, indicando um efeito de saturação das informações. Foram entrevistados, ao todo, 10 profissionais, cujas descrições estão sintetizadas no Quadro 1.

Quadro 1. Breve descrição dos interlocutores do estudo.

Nome Fictício	Vínculo	Breve Descrição
Sabrina	Estagiária em Academia	Tem 28 anos, formada em Administração e atualmente cursa Educação Física na Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (ESEFID/UFRGS).
Carolina	Estagiária em Academia	Tem 22 anos, cursou dois semestres de Arquitetura, cogitou cursar Nutrição, mas acabou 'passando' no vestibular para o curso de Educação Física da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (ESEFID/UFRGS).
Fernanda	Gerente de Academia	Tem 31 anos, formada em Educação Física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e atua como Gerente de uma Academia de Pequeno porte em Porto Alegre. Atua também como <i>personal trainer</i> .
Fausto	Professor de Musculação em Academia	Tem 37 anos, é formado em Educação Física desde 2008 e atualmente professor de musculação em uma Academia e estudante de um curso técnico de Tecnologia da Informação.
Marcelo	Líder de grupo em Academia	Tem 24 anos, graduando em Educação Física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) desde 2013. Pretende graduar-se na licenciatura no final do ano (2018) e no bacharel no final do ano seguinte (2019).
Francine	Estagiária em Academia	Tem 24 anos, está no último semestre de Licenciatura em Educação Física pela Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (ESEFID/UFRGS).
Alessandro	Professor de ginástica em Academias	Tem 37 anos, professor de Ginástica de Academias, formado em Educação Física pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) em 2006, atua no mercado desde 2001.
Pablo	Professor de Musculação em Academia	Tem 24 anos, bacharel em Educação Física pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) desde 2017.
Laura	Professora de Musculação em Academia	Tem 29 anos, atua como professora de musculação desde o ano de 2007. Concluiu o curso de licenciatura em Educação Física na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) no ano de 2010, e em 2015 concluiu o bacharelado.
Ana	Professora de Musculação em Academia	Tem 45 anos, formada desde 1996, possui Mestrado e Doutorado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). É professora de musculação em uma Academia de grande porte e atua como <i>personal trainer</i> .

¹ E-mail: contato@crefrs.org.br

² Ver em: www.crefrs.org.br.

O processo de produção das informações com os interlocutores esteve baseado na realização de entrevistas semiestruturadas. Para a realização destas foi estabelecido um primeiro contato, quando foram apresentadas as características básicas da investigação (problema e objetivos) e do tipo de colaboração desejada. Aqueles que aceitaram participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A realização do contato com as academias e a realização das entrevistas foi apreciada e aprovada previamente pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (CEP/UFRGS), registrada na Plataforma Brasil com o CAAE - N°. 80768617.0.0000.5347.

As 10 entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. Com os textos dessas entrevistas, no decorrer do processo de análise e interpretação, foi utilizada a técnica de redução. Esse trabalho de transformação do texto em categorias analíticas representativas foi definido por Flick (2004) como um exercício analítico de redução textual. Para esse autor, trata-se de um resumo dos conceitos em conceitos genéricos, ou seja, categorias e conceitos superiores. Com base nessas categorias-conceitos mais genéricos foi efetivado o exercício de interpretação da análise. As categorias-conceitos foram estruturadas a priori, tendo em vista os dois movimentos que sintetizamos na introdução deste trabalho. Mas, para além desses dois movimentos, a partir do que emergiu dos dados empíricos, foram formuladas e descritas subcategorias que retratavam as percepções, no sentido de conferir maior compreensão.

RESULTADOS

Os resultados da investigação que realizamos foram descritos em face dos dois movimentos das carreiras profissionais que apresentamos inicialmente. Esses dois movimentos passaram a figurar como nossas categorias a priori, a respeito das quais buscamos desenvolver um processo analítico-interpretativo dos dados que foram produzidos pelas/nas entrevistas com os interlocutores, inclusive com a formulação e descrição de subcategorias a partir da técnica de redução textual. Passamos, assim, a descrever as categorias e subcategorias, mas também, numa perspectiva exploratória, a apontar análises e interpretações a respeito delas.

Carreiras estruturadas pelas academias

Nesta categoria são apresentadas percepções dos interlocutores entrevistados sobre as percepções acerca das realidades/expectativas das carreiras, quando essas são orientadas pelas estruturas disponibilizadas nas/das academias. Ao fazer isso recrutamos três subcategorias emergentes das análises de redução textual, em relação às quais tecemos um conjunto de descrições com o objetivo de mostrar seus contornos, tendo em vista uma maior compreensão das percepções dos professores e estagiários.

A desvalorização e a instabilidade das relações

A desvalorização foi uma questão recorrente nas entrevistas. O professor Fausto, que concluiu sua formação em 2008, por exemplo, nos relatou que observou a existência de bons currículos, mas os empregadores não estão dispostos a remunerar conforme a formação dos profissionais. Assim sendo, segundo esse professor, “quando a oferta salarial não é boa o suficiente o profissional acaba aceitando condições de menores pagamentos, deixando o mercado ser nivelado por escalas mais baixas”. Ele comentou que essas situações o deixam cada vez mais frustrado, uma vez que “os estagiários supriam uma demanda grande nas academias” em relação ao atendimento dos alunos.

Francine, que tem 24 anos e atua exatamente como estagiária numa academia, concorda com Fausto, explicando que tem investido em cursos para além do que é ofertado na formação inicial, porém tem se decepcionado, pois, segundo sua percepção, a profissão “tem pouco reconhecimento”, o que lhe faz não observar um futuro positivo nessa área de atuação. Isso porque ela menciona que faz esforços pessoais na sua formação, mas não consegue ver retorno de acordo com o que planeja para seu futuro.

Na mesma linha, Alessandro, professor de ginástica, destaca essa desvalorização das academias e da própria “sociedade” (para salientar que é um fenômeno mais amplo), relatando que “academias abrem e fecham muito rápido, impactando negativamente na carreira dos profissionais”. Ele nos franqueou a informação que já teve períodos de bons rendimentos, mas precisava trabalhar mais de 12 horas por dia para isso, contudo sempre preocupado com a instabilidade do mercado.

Essa instabilidade também foi sublinhada pela professora Ana, ao reclamar que a Educação Física já não lhe fornecia o que precisava, que já não tinha como viver numa situação instável de carreira, mencionando a crueldade do mercado em face de concorrência desleal e de um nivelamento por baixo, tal como foi apontado anteriormente. É a partir de tal representação que essa Professora, com 45 anos de idade, formada desde 1996, chega a dizer que permanece na carreira porque “não tem outra coisa para fazer” no momento.

Não é sem motivos que, quando observamos os compromissos dos entrevistados, vários deles mencionaram a possibilidade de investirem em outros rumos/carreiras ou experiências de outras atividades, conforme descrevemos no Quadro 2.

Quadro 2. Outros rumos perspectivados pelos entrevistados.

Nome Fictício	Outros Rumos
Sabrina	Afirmou que irá tentar ingressar diretamente na residência médica; cogita trabalhar como professora municipal/estadual em escola; cogita até mesmo a ideia de ser professora universitária (está cursando mestrado); cogita trabalhar com Pilates, pois tem habilitação; e cogita abrir um estúdio com seu irmão, que também é formado em Educação Física.
Fernanda	Afirmou que faria Administração e ainda uma remota chance de voltar para o sonho da Veterinária; já foi professora universitária no interior do estado por alguns semestres, hoje vê essa possibilidade de carreira como um segundo plano, assim como dar continuidade no doutorado.
Fausto	Afirmou sobre estar concluindo o Curso Técnico em Tecnologia da Informação, para ter uma nova formação e tentar agregar as duas coisas mais para a frente. Trabalhar com aplicativos, softwares ligados à Educação Física.
Francine	Afirmou que atualmente divide um estúdio de procedimentos estéticos (faciais e corporais) com uma amiga. Conta que hoje no ramo de estética consegue ganhar o triplo do que recebia no seu estágio em Academia. Também pensa na possibilidade de abrir seu próprio negócio no ramo de Academia.
Alessandro	Afirmou que já teve trabalhos de vendas de suplementos, de roupas e de artigos esportivos, mas acha que poderia ser melhor se investisse mais nessa área.
Ana	Atualmente está estudando para fazer concursos fora da Educação Física (área jurídica, bancária e outros). Trabalha como <i>personal trainer</i> porque precisa pagar suas contas. Não pretende continuar na Educação Física por muito tempo.

Fonte: Elaboração dos autores.

A presença dos estagiários atuando como profissionais

Uma boa parte da argumentação sobre a instabilidade e a desvalorização da carreira profissional nas academias tem relação com o fato de que essas empresas (muitas delas) tem o estagiário como equivalente ao profissional formado do ponto de vista da atuação com os clientes. Ou seja, aquela pessoa que estaria numa fase de formação assume, de modo equivalente, as mesmas situações de serviços dos profissionais com formação concluída, porém com remuneração mais baixa.

A respeito disso, a estudante Carolina, por exemplo, relata que passou por uma situação de estágio durante o segundo semestre de faculdade em que não teve nenhum tipo de instrução para atender alunos, seguindo apenas sua intuição proveniente de experiências prévias, tendo a impressão de ser “mais barato que um professor formado para fazer a mesma função” e que “o estágio é movido primeiramente pela questão financeira do que pelo aprendizado”.

Da mesma forma, a estudante Sabrina, relatou que notou a presença do próprio estagiário fazendo a principal parte de atuação profissional na academia, havendo poucos profissionais formados para o acompanhamento dos estudantes e períodos quase nulos de treinamento destes no contexto do trabalho. Segundo ela, esse modo de envolvimento do estagiário já era o que ela esperava, não era uma surpresa, pois havia aprendido isso como cliente de academia, antes mesmo de iniciar o curso de graduação.

Marcelo, líder de equipe numa academia, apontou na mesma direção ao tratar do lugar dos estagiários já dentro de uma carreira profissional, explicando que “o mercado paga um valor muito baixo, que o estágio hoje funciona mais como o trabalho propriamente dito do que uma atividade de aprendizado e isso faz com que muitas pessoas fiquem interessadas somente no valor que vão receber”.

Não significa, entretanto, que os estágios sejam apontados como um problema em si. Isso porque esse tipo de vínculo com as academias é tomado como uma espécie de porta de entrada na carreira, dentre outras. Nesse sentido, Fernanda, professora e gerente de academia, descreveu que realizou seu estágio curricular obrigatório numa academia e, diante de seu desempenho, quando concluiu a graduação, foi efetivada como professora. O professor Pablo apontou trajetória semelhante, explicando que deixou uma “boa impressão” durante o estágio na academia e, por isso, foi contratado pela empresa.

Trajetórias de carreira profissional em academia

Em que pesem essas representações marcadas pela desvalorização, instabilidade, participação de estagiários no lugar de profissionais formados, a partir das entrevistas foi possível notar que as academias constituem trajetórias de carreiras. O estágio ora figura como lugar de formação (vinculado ao curso de graduação, no caso de estágio curricular; ou como escolha de aprofundamento do estudante, no caso de estágio extracurricular), ora como inserção profissional precária, ou ambas as possibilidades sobrepostas.

Além disso, como forma de inserção profissional, os entrevistados colocam a função de ‘professor formado’, mesmo que vários deles reclamem da desvalorização, da instabilidade e da participação equivalente dos estagiários. O passo adiante seria assumir, na academia, uma função relacionada à Gerência/Liderança. Contudo, a questão é que, no caso das trajetórias pelas academias, não se pode afirmar uma série de etapas ou degraus de carreiras (primeiro estagiário, depois profissional formado, líder até chegar a gerente).

A trajetória do Marcelo, de alguma maneira, mostra a sobreposição entre estagiário-profissional e seu avanço para um cargo de gerência, mesmo sem a formação inicial concluída. Ele relata que teve muitas experiências no contexto de academias por ser um ex-atleta e que quando passou a “fazer estágio” em decorrência da demanda do curso de graduação em Educação Física, não demorou muito para que percebessem seu conhecimento. Na entrevista, Marcelo relatou que “ao iniciar sua atividade de estágio, o coordenador técnico o acompanhou durante as primeiras duas horas, forneceu uniforme e deu algumas explicações generalizadas de como a academia funciona, o que deve ser feito e o que deve ser evitado”.

Em pouco tempo de atuação como estagiário (duas semanas, para ser mais específico) Marcelo acabou assumindo um cargo semelhante ao de um coordenador dentro da academia, sendo responsável pela atuação de todos os outros estagiários, pelas escalas de final de semana dos professores, sobre os pagamentos, sobre contratações e demissões e sobre o funcionamento geral da academia. Seu planejamento atual é continuar na coordenação dessa academia até conseguir ser o coordenador da rede (são 6 unidades).

A ocupação de um cargo de gerência (coordenação, liderança) é mencionada como um avanço na carreira profissional nas Academias, mas, como mostra a trajetória de Marcelo, não coloca a formação inicial como critério de obrigatoriedade. É nesse sentido que o professor Pablo, ao ser questionado sobre seu futuro, afirma que cogita ser coordenador de uma academia. Laura, que antes da graduação em Educação Física, trabalhava na área administrativa, também menciona que avançou para os cargos de coordenação e de liderança de uma academia. Em ambos os casos, assim como na trajetória do Marcelo apontada anteriormente, a função relacionada ao gerenciamento não significava o afastamento das atividades de professores nas academias.

Diante das subcategorias apresentadas e descritas acima, nos parece evidente que há uma estrutura de carreira profissional proporcionada pelas academias. Essa estrutura, segundo aquilo que pudemos apreender, envolve: desvalorização e instabilidade e precariedade nas relações empregatícias; sobreposição da formação com a atuação profissional; e possibilidades de trajetórias paralelas e sobrepostas (técnicas e gerenciais, simultaneamente).

Assim, em relação àquilo que Oltramari (2008), menciona como contrato psicológico de fidelização e lealdade, tomando como base a descrição da percepção dos entrevistados, envolve um cenário não positivo em relação ao que se espera das academias no que diz respeito às carreiras. Não notamos uma polifonia de cargos como descreveu Dutra (2006), mas observamos a possibilidade de uma carreira dotada que procura chegar na função de gestão, contudo isso marcado por dinâmicas de sobreposições em relação a formação em Educação Física e ao exercício de outras funções técnicas (continuar atuando como professor).

Carreiras constituídas nas estruturas das academias

Nesta categoria são apresentadas percepções dos interlocutores entrevistados sobre as realidades/expectativas das carreiras, quando estas são constituídas nas estruturas das academias, ou seja, quando as próprias pessoas dirigem suas carreiras não com base nas agendas organizacionais, mas naquilo que planejaram/pensaram para suas trajetórias profissionais. Significa que, em certa medida, os profissionais dialogam com as estruturas das empresas para desenvolverem seus projetos de carreira particulares. A respeito disso, na lógica analítica de redução textual, emergiram duas subcategorias que possibilitam compreender as percepções: 1) Esforços auto iniciados de desenvolvimento de competências; e 2) Trabalho em academias e desenvolvimento de redes de oportunidades.

Esforços auto iniciados de desenvolvimento de competências

Uma primeira questão que, em termos analíticos, nos chamou a atenção sobre a percepção dos profissionais ou estagiários acerca das suas carreiras nas academias foi a preocupação e o esforço deles, de modo auto iniciado, no sentido de desenvolver competências para o trabalho/carreira. Significa dizer que não se trata de esperar o desenvolvimento de competências induzido pela organização/empresa, mas que isso deve ser uma preocupação auto iniciada e permanente, demonstrando uma referência maior nas oportunidades de mercado, mais do que em uma organização específica.

Três de nossos interlocutores (Fernanda, Fausto, Pablo) mencionaram que procuraram por oportunidades de estágios nas academias, já prevendo que suas trajetórias futuras estariam relacionadas com essas organizações. Fernanda nos relatou que fez estágios em diferentes lugares, chegando a realizar em três deles simultaneamente (um deles curricular

e outros dois extracurriculares). Fausto contou que começou o estágio por conta própria, “correu atrás” sozinho, pois buscava mais formação na área de academias e a instituição de ensino apontava para estágios curriculares nas escolas. Pablo, por sua vez, nos disse que fez dois estágios, um numa academia de “pequeno porte” e outra de “grande porte”, onde pode aprender coisas diferentes, desenvolver competências distintas, avaliando que “ambos os estágios foram de grande valia e de acordo com o que ele esperava”.

Sobre as experiências formativas nos estágios, os entrevistados tanto apontam para aspectos que consideram positivos (assim como indicou o Pablo, acima), como para dimensões avaliadas por eles como negativas. Fernanda, por exemplo, sobre um dos seus estágios – na musculação, numa academia – salientou que foi “de grande aprendizado”, que efetivamente “agregou conhecimento e preparação para o mercado de fato”. Mas, diferente da Fernanda, relatos apontaram para outra direção, no sentido de que as experiências nas academias ocorreram “por conta própria”, “sem acompanhamento”, como afirmou Carolina, e “meio solto”, “sem suporte”, como descreveu Fausto ao salientar o fato de que dependia bastante de seu próprio esforço e experiência.

Se antes do término da formação inicial, essa procura auto iniciada por estágios traz indícios de escolhas próprias, isso também ocorre no que diz respeito à formação continuada. Marcelo, que ainda não concluiu a sua formação inicial, já antecipa, em termos de expectativas, que pensa em fazer cursos de especialização em áreas como fisiologia, treinamento e gestão. Ele percebe isso como necessário para a “sobrevivência” no mercado. Na mesma linha se manifestou Alessandro quando ao seu planejamento de carreira, mencionando que pretende manter-se atualizado, buscando cursos de aperfeiçoamento e de especialização. Também o professor Pablo tem nos seus planos a continuidade dos estudos, pois “não quer parar de estudar”, justamente porque compreende que “quanto mais conhecimento agregar, mais valor profissional” conseguirá no mercado.

Trabalho em academias e desenvolvimento de redes de oportunidades

A relação dos profissionais e estagiários nas academias também é percebida como forma de constituição de uma rede de oportunidades, estas não necessariamente vinculadas a um conjunto de competências incorporadas, mas incluindo o desenvolvimento de uma rede de relações sociais que reverbera em novas/outras possibilidades de trabalho, por vezes simultâneas, paralelas ou flexíveis. Da mesma forma que a subcategoria anterior, esta rede de oportunidades têm uma referência mais clara no mercado, mais do que numa empresa específica.

Por exemplo, o Professor Fausto, a partir de sua experiência de demora para conseguir um emprego após a conclusão do curso de formação inicial, aponta que as contratações nesse mercado de academias não necessariamente se pautam pelos conhecimentos, pelas competências, mas que “funcionam por indicação, não importa se tem um currículo, uma graduação ou se investiu em cursos”. Essa manifestação coloca na agenda pessoal daqueles que estão cogitando uma carreira, a importância de uma rede de relações possível de ser mobilizada para criar oportunidades de trabalho. E, uma boa parte dessa rede de relações se desenvolve estando dentro da estrutura das academias, trabalhando nelas, o que é mencionado como ‘vitrine’ para oportunidades como autônomo.

O professor Alessandro aprofunda um pouco dessa questão quando foi questionado sobre ter a estabilidade trabalhando com “carteira assinada” numa academia ou trabalhar como autônomo (*personal training*). Ele reconhece que apesar de ser um valor de hora mais baixo do que se ganha como autônomo, lembra de colegas que estão há mais de 10, 15 até 20 anos na mesma academia e pretendem continuar trabalhando lá. No entanto, no momento da entrevista, Alessandro, informou que atuava mais como autônomo e que isso implicava numa variação grande na sua remuneração, tendo em vista os altos e baixos do mercado, mas ainda assim considerava mais vantajoso do que o trabalho com carteira assinada.

Nesse contexto, não há dúvidas de que os estágios e os planos de realização de cursos mostram que os entrevistados têm um compromisso próprio de carreira. Contudo, com base naquilo que pudemos captar nas entrevistas, é mais difícil afirmar que esses compromissos tenham um planejamento em termos de rumos específicos e mais fácil dizer que eles se dão na relação com as chamadas oportunidades de mercado. Vejamos, por exemplo, o caso da professora Fernanda. Na fase de inserção no mercado foi contratada pela academia na qual fez estágio. Mas também aproveitou a oportunidade surgida e trabalhava noutra academia, em turnos opostos, até que assumiu a função de coordenação nesta segunda empresa e acabou virando sócia. Segundo ela, teve sucesso na sua gestão, ampliou o negócio, gerenciava uma pequena equipe e atuava em sala de musculação. Com o passar do tempo, foi ficando cada vez mais inserida “na parte da coordenação da academia”, deixando de trabalhar na primeira e atuando também como *personal trainer* de forma paralela.

As noções de oportunidades e de vitrine nas academias são elementos organizadores das carreiras, algo que Marcelo aponta como um problema de “atropelamento”, uma vez que, segundo ele, as pessoas “saem da faculdade e vão atuar onde surgem as oportunidades e não exatamente onde gostariam de atuar de forma genuína”. Isso é exatamente o que ocorreu na trajetória de Alessandro, que planejou, inicialmente, uma carreira relacionada ao futebol, mas encontrou

as melhores oportunidades nas academias, onde trabalha nos últimos 13 anos. Na mesma linha está a argumentação de Marcelo que “entrou na Educação Física” porque era atleta de competição no atletismo. Ele afirmou que sua decisão esteve baseada no fato de que “vou fazer Educação Física, se não gostar, troco”. Mas, depois da entrada percebeu que há oportunidades no mercado de academias, onde foi se inserindo cada vez mais.

A percepção de uma carreira profissional associada às oportunidades, nas manifestações de interlocutores desta pesquisa, não tem apenas uma conotação positiva. Isso porque ela também se associa com um quadro de indefinições e de incertezas, ou seja, que é preciso estar atento às oportunidades, estar constantemente à procura delas e dependente delas. Tal postura manifestada na entrevista de Carolina, por exemplo, indica uma ausência de compromisso com uma área específica (de seu “gosto”), ficando exposta a noção de oportunidades. Ela era estagiária numa academia e nos relatou que não tem planos para atuação logo depois de formada, pretendendo continuar trabalhando na academia (por ser também uma ‘vitrine’) e preencher os horários vagos com alunos de *personal training*, campo de maior abertura de oportunidades.

Francine, também estagiária, assumiu que está “perdida” no que se refere a carreira, não sabendo ao certo o caminho para o qual está indo, que depende das oportunidades. Algo bastante distinto de Alessandro, que está no universo de trabalho de academias desde 2001, reconhecendo que as oportunidades vão diminuindo com o tempo, até porque percebe que “hoje já não consegue fazer as coisas que fazia em outros tempos”. Numa profissão em que a boa saúde física influencia no exercício da atividade, ele se questiona sobre como serão as coisas no seu futuro em termos de oportunidades.

Diante de percepções como essa é compreensível a construção de uma carreira, na relação com as academias, mas que se orienta para a construção de oportunidades, entre elas abrir o próprio negócio. A professora Laura, nessa linha, afirmou que pensa em futuramente abrir seu próprio negócio, provavelmente uma academia de pequeno porte ou até um estúdio de treinamento. Do mesmo modo, o líder de equipe Marcelo, mencionou prospectar abrir sua própria academia, apesar dos receios de “sobrevivência” que percebe no mercado e de notar com mais entusiasmo a ideia de trabalhar com consultoria de academias. Segundo ele, já tem trilhado um caminho para isso, já que vê muitas academias abrindo e fechando em pouco tempo.

O que procuramos mostrar nesta seção envolve a existência de um compromisso dos entrevistados (estudantes/profissionais) para com suas carreiras. Mencionam que precisam “correr atrás”, “por conta própria”, de conhecimentos, da incorporação de competências e desenvolvimento de redes de relacionamentos e indicação que criam oportunidades. O objetivo percebido da carreira profissional envolve agregar valor na forma de competências incorporadas ou de redes de relações para poder aproveitar as oportunidades existentes, mais do que seguir uma trajetória específica previamente estabelecida ou induzida por uma empresa, o que dialoga também com o quadro de incertezas e de indefinições percebido e apontado no presente estudo.

Tal condição se aproxima daquilo que Scalabrin (2008) menciona como carreira sem fronteiras, ou seja, aquela em que o indivíduo busca seu próprio desenvolvimento e realizações, que consegue transitar pelas fronteiras que se separam diferentes organizações e funções. Seu valor é dado pelo conhecimento agregado e sua rede de relacionamentos, sobre os quais pode agregar valor à empresa em que esteja prestando serviço. Essa mobilidade pode exigir mudança até mesmo de local de residência, além disso, envolve todo o contexto psicológico de estar aberto a não ter um local fixo por muito tempo e também da capacidade de realizar essas mudanças, visto que isso pode afetar os laços de relacionamentos criados em cada local.

Além disso, a percepção demarcada pelas duas subcategorias acima, dialoga com a chamada carreira proteana, a qual, segundo Veloso (2009), prevê certas características, como: mudanças frequentes, autoinvenção, autonomia e autodireção, assim como habilidades para aprender, para construir relações e para redirecionar a carreira e a vida pessoal. Neste contexto de aprendizagem para a própria expansão, o sucesso deixa de ser consequência direta do *know-how* e passa a ser o *learn-how*, onde cada estágio ou ciclo dentro da trajetória permite ao indivíduo novos e constantes aprendizados para a busca do seu sucesso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi iniciado a partir do interesse em investigar percepções de carreiras de trabalhos nas academias, olhando especificamente para dois movimentos: se as carreiras se concretizam a partir das trajetórias estruturadas pelas academias; ou se as carreiras ocorrem nas academias, porém segundo projetos individuais que tem nessas empresas um ponto de referência. Para isso foi realizado um estudo qualitativo de delineamento exploratório, com o objetivo de apresentar, ao final, algumas hipóteses baseadas nas percepções de professores/estudantes que atuam nas academias.

Nossa hipótese principal é a de que se percebe a construção das carreiras profissionais a partir da percepção de uma sobreposição dos dois movimentos. Apesar de notarmos a percepção sobre a existência de esforços auto iniciados,

isto é, de situações nas quais os professores/estudantes entrevistados demonstram certa autonomia para decidirem sobre suas carreiras, não nos é possível, ao final deste estudo, afirmar que tal percepção se desprende daquilo que propõem os programas e as estruturas que as academias. Isto é, ser contratado com carteira assinada por uma academia e buscar desenvolver a carreira na organização, não exclui a possibilidade de projetos autônomos, havendo o desenvolvimento de avaliações de oportunidades.

Essa hipótese – que mostra imbricações entre carreiras pelas/nas estruturas das academias – nos leva a uma noção de carreira ramificada e aberta, isto é, da construção de trajetórias de trabalhos que abrem ramos de atuação sem a necessidade de fechá-los ou encerrá-los, inclusive mesclando inserções em carreiras propostas pelas academias e atuações autônomas. Essa ramificação, diante daquilo que pudemos analisar nas entrevistas, perpassa: a desvalorização da formação e até mesmo de reconhecimento social/financeiro; a instabilidade do mercado, em especial daquele vinculado a relações como autônomo; a necessidade de deixar uma boa impressão e da rede de relacionamentos ('vitrine'); a importância de "correr atrás" tanto das formações como das oportunidades; o atropelamento das trajetórias desejadas pelas oportunidades existentes; e até mesmo a necessidade de criar/projetar outros rumos fora das fronteiras das academias.

REFERÊNCIAS

- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- DUTRA, J. S. *Administração de Carreiras*. São Paulo: Atlas, 1996.
- DUTRA, J. S. *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.
- FLICK, U. *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- OLTRAMARI, A. P. Carreira: Panorama de artigos sobre o tema. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, v. 32, 2008. *Anais...* Rio de Janeiro, 2008. CD ROM.
- SCALABRIN, A. C. *Carreira Sem Fronteiras e as trajetórias descontínuas: um estudo descritivo sobre decisões de opt-out*. 2008. 268f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. In: DUTRA, J. S. (Org.). *Gestão de Carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.
- VELOSO, E. F. R. *Carreira sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição com características de empresa pública*. 2009. 523f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

Autor correspondente: **Mauro Myskiw**

E-mail: mmyskiw@hotmail.com

Recebido: **30 de março de 2019**.

Aceito: **23 de setembro de 2019**.